



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión administrativa y productividad en la División de
Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Angulo Huaylupo, Kely Licet (ORCID: 0000-0001-7855-2006)

ASESOR:

Mg. Darién Rodríguez Galán (ORCID: 0000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios por darme la entereza suficiente para afrontar la vida; a mi madre por ser ejemplo de entrega, seguridad y fortaleza; a mi hermano, quien está presente en mis recuerdos en cada momento del día; y, a mis hijos, que son mi deseo concedido, mi regalo del cielo.

Agradecimiento

En primer lugar, al creador, por las capacidades que me ha dado; a cada uno de los docentes, que, con sus conocimientos y vasta experiencia, enriquecieron cada una de sus enseñanzas; a los colegas de la presente mención, por consolidar una amistad que va más allá de las aulas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	7
III. METODOLOGÍA	18
Tipo y diseño de investigación	18
Variables y Operacionalización	20
Población (criterios de selección), muestra, muestreo	
unidad de análisis	21
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
Procedimientos	25
Método de análisis de datos	25
Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. REFERENCIAS	48
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de Consistencia	54
Anexo 2: Instrumento de Evaluación	55
Anexo 3: Instrumento que mide la variable 2	56
Anexo 4: Resultado de la prueba piloto variable gestión administrativa	58
Anexo5: Resultado de la prueba piloto variable productividad	60
Operacionalización de las variables	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1. Gestión Administrativa	20
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2.Productividad	20
Tabla 3 Validez de los cuestionarios sobre gestión administrativa y productividad	24
Tabla 4 confiabilidad de los cuestionarios sobre gestión administrativa y productividad	24
Tabla 5 Tabla de Contingencia Gestión Administrativa-Productividad	27
Tabla 6 Tabla de Contingencia Planificación-Productividad	28
Tabla 7 Tabla de Contingencia Organización-Productividad	30
Tabla 8 Tabla de Contingencia Dirección-Productividad	31
Tabla 9 Tabla de Contingencia Control-Productividad	33
Tabla 10 Pruebas de Normalidad	34
Tabla 11 Tabla de correlaciones Gestión Administrativa-Productividad	35
Tabla 12 Tabla de correlaciones Planificación-Productividad	36
Tabla 13 Tabla de correlaciones Organización-Productividad	37
Tabla 14 Tabla de correlaciones Dirección-Productividad	38
Tabla 15 Tabla de correlaciones Control-Productividad	39

ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS

FIGURA 1 Imagen de fórmula de muestra	21
FIGURA 2 Gestión Administrativa-Productividad	27
FIGURA 3 Gestión Planificación-Productividad	29
FIGURA 4 Gestión Organización-Productividad	30
FIGURA 5 Gestión Dirección-Productividad	32
FIGURA 6 Gestión Control-Productividad	33

RESUMEN

En la investigación titulada: gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019, el objetivo general fue determinar la relación entre gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019.

El tipo de investigación es aplicado de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal; así mismo el método de investigación es cuantitativo. La población está conformada por 150 trabajadores, con una muestra de 108 personas entre efectivos policiales y personal CAS de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados al personal policial y CAS de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú; para la validación de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Crombach en ambas variables, así tenemos para la variable gestión administrativa el valor fue de 0,802 y para la variable productividad el valor de 0,802.

Por otro lado, se tienen los resultados donde se aprecia que existe una moderada relación positiva entre gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú, Rímac 2019 determinada por el Rho de Spearman 0.780, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Palabras Clave: Gestión administrativa, control, productividad

ABSTRACT

In the investigation entitled: administrative management and productivity in the Pension Division of the National Police of Perú – Rímac, 2019, the general objective of the investigation was to determine the relationship between administrative management and productivity in the Pension Division of the National Police of Perú – Rímac, 2019.

The type of research is applied at a correlational descriptive level, non-experimental design and cross-sectional; Likewise, the research method is quantitative. The population is made up of 150 workers, with a sample of 108 people among police officers and CAS personnel of the Pension Division of the National Police of Peru. The technique used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the police and CAS personnel of the Pension Division of the National Police of Peru; for the validation of the instruments the judgment of experts was used and for the reliability of each instrument the Crombach's alpha was used in both variables, so for the administrative management variable the value was 0.802 and for the productivity variable the value of 0.802.

On the other hand, the results show that there is a moderate positive relationship between administrative management and productivity in the Pension Division of the National Police of Peru, Rímac 2019 determined by the Rho de Spearman 0.780, compared to (degree of statistical significance) $p < 0.05$.

Keywords: Administrative management, control and productivity

I. INTRODUCCIÓN

A través del tiempo el rubro empresarial ha ido incrementándose debido a una buena gestión administrativa. Todo comienza por un proceso de formación en las empresas, cuya pieza básica es el hombre o la mujer con un espíritu empresarial y con capacidad de gestionar y optimizar los recursos y como resultado se obtenga una buena productividad.

Internacionalmente, Muños (2002), mencionó que la gestión administrativa resalta el valor, los procesos, el conocimiento, las habilidades, etc., estos factores son una orientación del panorama de la administración de todas las épocas; es decir, que el hombre asimila estas condiciones o recursos que conllevan a un buen desempeño en sus funciones asignadas por la institución, el mismo que se verá reflejado en su productividad. Asimismo; en la revista internacional administración y finanzas (2014) del estado de México, resaltó que una empresa está conformada por dos tipos de organizaciones: informal y formal, por otro lado, lo recomendable y entendible es que el hombre sea consciente de estar vinculado con la empresa formal por un propósito; es decir, invertir el tiempo, esfuerzo para crecer como persona, contribuyendo a la vez con el desarrollo de la organización; además esta revista nos menciona que la inversión en trabajadores no calificados conlleva a consecuencias negativas como bajo rendimiento en la productividad, pérdida de tiempo, pérdida de materiales y averías en maquinarias y equipos. Es por ello que en toda empresa o institución es importante contar con una buena planificación; ya que el resultado será la clave del éxito.

A nivel nacional Armando, Mendoza y Briones (2017) señalaron que la gestión administrativa tiene carácter sistémico. Es decir que es coherente y que va orientado al resultado de los propósitos teniendo en cuenta significativamente el cumplimiento de los procesos administrativos: planificar, ordenar, guiar y fiscalizar; razón en la que el ser humano es el recurso vital para la organización o institución porque depende de ellos la producción y el crecimiento del negocio empresarial y

de una buena gestión. Asimismo; Gonzales (2018) indico que para una buena producción en una institución pública o privada todo depende de una buena administración, incluye la disposición de la materia, personas y estructura, para una buena coordinación de las actividades y la interacción entre ellas; es decir, un sistema completo compuesto por técnicas y prácticas que van a ser utilizados por las personas, también nos dice el autor en este diario que obtener un sistema completo nos da la capacidad de crear sistemas para trabajar en conjunto conllevando a trabajar colectivamente; esto implica e incentiva a tener personal comprometido, capacitado; optimizando los recursos de manera que la producción sea eficiente.

Siendo el escenario en el que se realizará la manipulación de la información una institución jerarquizada como la PNP, siendo un foco de estudio interesante, identificaremos los problemas que dieron origen a la presente investigación, tales como la desinformación, los sistemas informáticos que por la cantidad de expedientes que ingresan han llegado a colapsar, además de no contar con el personal policial que maneje el tema previsional policial al revés y al derecho, o, que estos al momento de ser capacitados, no son considerados por el comando para permanecer en dicha unidad policial en el cual se capacitaron, sino por el contrario mediante disposición superior son asignados a unidades netamente operativas, con la justificación de ser efectivos policiales de armas destinados a combatir la delincuencia, sin tomar en consideración que un buen servicio administrativo con personal competente, contribuye también a alcanzar las metas policiales respecto al servicio ciudadano; por otro lado, tenemos al personal CAS, que son reclutados mediante concurso público, los mismos que quizá por falta de control, no ponen de manifiesto sus ganas y compromiso con la institución, el mismo que se percibe con la falta de cortesía, empatía e inteligencia emocional, al momento de tener contacto con los administrados titulares y sobrevivientes.

Asimismo otro de los problemas que se presenta en la División de Pensiones PNP y que perjudica mucho la productividad, son los servicios que se realiza el personal policial fuera de la división, por ejemplo, existe un servicio que se da cada 2 semanas donde van aproximadamente 20 policías apoyan en las diferentes comisarias, iniciando su faena a las 6:30 en la comisaria asignada, hasta las 9:00 de la mañana, para luego dirigirse a cumplir con sus labores administrativas, situación que trae consigo efectos secundarios, puesto que la capacidad de producción y la energía del querer hacer, no es el mismo, producto del cansancio, el estrés y la falta de motivación para el desempeño de sus funciones; produciéndose en ellos un desgaste físico y mental que no hace sino mermar los resultados en el desempeño de sus funciones.

Se hace mención, que no menos importante son las limitaciones logísticas y de acceso a la información con las principales entidades públicas con las que tiene relación directa la División de Pensiones PNP, tales como RENIEC, SUNARP, SUNEDU, etc., por el mismo hecho que para acceder a las consultas en línea con estas entidades públicas, únicamente es designado un personal, y por la carga laboral y la cantidad de usuarios y beneficiarios del sistema previsional policial, éste personal no se abastece, aunado a ello que la División de Pensiones PNP, para el otorgamiento de los beneficios a los titulares y sobrevivientes tiene ámbito a nivel nacional, como una unidad centralizada, con una única sede ubicada en la capital del país, por ende concentra a todos los pensionistas a nivel nacional; es de mencionar que el acceso a las TIC a la fecha se encuentra saturada, el mismo que comparte el software con todo el complejo policial “Juan Benites Luna”, sumado a ello, la División sólo cuenta con dos fotocopadoras y máximo con 2 impresoras por oficina y de presentarse el caso de desabastecimiento de tóner se demora uno o dos días en retomar la operatividad del equipo. Por lo tanto, estas deficiencias evidenciadas en la DIVPEN-PNP, no reflejan una buena gestión administrativa y por ende una productividad eficiente; consecuentemente, con el actual estudio se busca resolver los problemas específicos y establecer una asociación entre la administración y la producción.

Este estudio se puede apreciar algunos antecedentes que tiene similitud con la nuestra. Santana (2016) en su estudio titulado la planificación estratégica y la gestión administrativa, se realizó con funcionarios responsables del área de planificación estratégica; logrando encontrar los problemas existentes a través de encuestas, dirigidas a los mandos de la institución. Concluyendo que en las instituciones no se cumplen a cabalidad los planes estratégicos. Asimismo, Arboleda (2016) en su trabajo de investigación la gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa Megamicro SA de la ciudad de Ambato (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Dirección de Posgrado). La gestión administrativa es un rol importante, son tareas destinadas a coordinar y cumplir las metas. En el presente estudio aplicado utilizando como escenario la empresa mega micro S.A en la ciudad de Ambato, prevaleció la intención fue analizar la reacción de la empresa frente a la gestión administrativa a fin de mejorar la producción, utilizando estrategias que guíen y que comprometan la eficacia de la gestión administrativa.,dichos procedimientos son importantes para el crecimiento de la empresa a fin dedecidir y direccionar de manera esperada los recursos de la empresa. Por lo tanto el buen funcionamiento de una institución acata a la correcta utilización de los recursos y lo procesos; se puede observar empresas que cuentan con material logístico en muy buen estado, con recursos humanos bien guiados sin embargo no se logra ver el desarrollo de la misma; pueden existir razones como el descuido y la falta de control en el comercio o en las ventas, un mal manejo de las finanzas,deficiencias en los organigramas y decisiones con consecuencias negativas para la empresa. Sin embargo, gracias a la gran demanda en el mercado existe el compromiso de cada una de las empresas a poner énfasis directo a la gestión financiera; ya que el crecimiento de la empresa deber ir de la mano con el fortalecimiento de la gestión administrativa y así lograr los objetivos establecidos.

Flores S. E. (2015). En la investigación titulada Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas, Jinotega en el periodo 2010-2013.

Principalmente se analizó la variable gestión y proceso administrativo respectivamente, identificando si se logra aplicar, analizando si su administración es eficiente. La metodología es descriptiva ya que se detalla la información de las variables, es de corte transversal por el espacio y el tiempo en el que se realizó, (2010-2013), de un enfoque cualitativo, con estrategias empíricas, fue conformado por 18 participantes, se utilizó el estudio de la documentación, y la visualización de la conducta mediante las entrevistas. Obteniendo como resultados, que el procedimiento de administración y gestión Empresarial de la empresa en estudio, se realiza de manera ineficaz, puesto que sus procedimientos no son específicos, denotando un desconocimiento de los órganos gerenciales y directivos de la empresa, también se observó una disminuida convicción de los que conforman la empresa, se elaboró un plan de procedimientos administrativos a fin de generar nuevas soluciones relacionados ala cooperación, capacitación, investigación y la gestión administrativa.

Flores F. (2017). Su estudio denominado Influencia de la gestión administrativa eficaz en la prestación del servicio alimentario del programa nacionalde alimentación escolar-qali warma en Lima metropolitana y Callao. El presente trabajo aplico una metodología básica, no experimental. Sus especificaciones fueron denotar como la gestión influye en dicho programa dirigido a escolares en el distrito del Callao. encontrandose por medio de la estadística de la correlación de Pearson, la buena administración predomina en el servicio de alimentación del programa qali-warma. Se concluyó que la GA, evidencia la influencia significativa ($r=0.659$) en el logro del mismo orientado a alumnos del Callao.

Barba (2018). El análisis titulado. Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Dirección Sub Regional de Salud “Luciano Castillo Colonna”- Sullana, 2018; tenía como finalidad imponer el grado de liderazgo y sus reacciones en la institución pública. Metodológicamente el trabajo enfatiza en describir la variable y buscar relación, asimismo es aplicada y no experimental. Los elementos de estudio fueron conformados por 217 trabajadores, utilizando una muestra de

139 trabajadores elegidos de forma aleatoria. La herramienta para la recopilación de la información fue de dos cuestionarios de liderazgo transformacional y gestión, con la estructura de respuestas modelo escala de Likert; Logrando obtener un nivel de Liderazgo Transformacional de 52.5% regular, 36.7% bajo y el 10.8% en un grado promedio; en la variable Gestión administrativa se obtuvo un 72.7% en un nivel regular, 14.4% bajo y 12.9% en un nivel promedio. Analizando y comparando las hipótesis se concluyó la existencia de una relación considerable ($r = .808$, $p = .000$) entre las variables en investigación. Asimismo, se infiere que la variable “a” influye de manera directa en la variable “b”, con un 65.3% y significativamente siendo el valor $p = 0.000$ menor a 0.05. Se recomienda tener en cuenta los resultados bajos y deficientes, según la dimensión, con la finalidad de mejorar la variable a ya que esta influye considerablemente en la variable b.

Gómez Dueñas, H. (2016). En su investigación denominada Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Ilo-2016. Se identificó la conexión entre administración y desempeño laboral. Se utilizó una población de 65 trabajadores, con un muestreo cuantitativo, y mediante el uso de un cuestionario, mediante el análisis estadístico en el aplicativo informático SPSS y Microsoft Excel; logrando comprobar que la hipótesis general es afirmativa demostrando que existe una relación considerable entre los factores en mención, se obtuvo que existe un nivel muy bajo de administración con un 51% según la investigación, en razón a la segunda variable se obtuvo un nivel bajo de 60%, concluyendo que en la UGEL ILO se evidencia un rol deficiente; descoordinado y desconsiderado, teniendo como consecuencia un inadecuado clima laboral, por lo que es una estrategia que va en contra de una buena administración. Y por último se logró obtener una significancia del 1% en la conexión entre las variables en estudio, sobre una fórmula conforme de 0,778, mostrando que ante una mejor dirección, se genera un buen desempeño.

II. MARCO TEÓRICO

Hipótesis de la variable gestión administrativa

Chiavenato (2010) dijo:

Comprende transformación; que implica la planificación, ordenación y dirección de los planes de ordenamiento teniendo como finalidad llegar a la meta. Busca evidenciar los objetivos en la ejecución de actos concretos a través de la preparación, regulación, evaluación, administración y revisión de las tareas realizadas en las distintas jerarquías de la empresa obteniendo los logros establecidos. (pag. 19)

Una correcta aplicación de la variable en cuestión se realiza de manera conjunta, priorizando el logro de objetivos de la institución; por tanto, se deben establecer metas claras y de fácil comprensión por todos sus miembros, con la finalidad de utilizar en gran manera la materia prima y el capital humano.

Anzola (2002) explica que:

Comprende el conglomerado de tareas ofreciendo ejercer apoyo vinculado del grupo, claramente es la manera en que los individuos se han esforzado por alcanzar los propósitos en bienestar de la empresa, cumpliendo cada uno sus respectivos roles, ejecutando las etapas específicas de planificar, ejecutar y evaluar el resultado. (p. 70)

La suscrita, precisa que el trabajo en equipo y perseguir el mismo objetivo, es lo que debe primar en toda organización; sus integrantes deben buscar el fin común, y aunar esfuerzos en su consecución, poniendo en segundo orden los intereses personales.

Carro y Calo (2012) refieren que “la G.A es una ciencia ajustada en el análisis

de las organizaciones, intentando comprender su nacimiento, desarrollo y fin, establecen los objetivos del nivel de gestión y el nivel de compromiso con la sociedad” (pág. 1). Por tanto cabe precisar que, la variable en mención tiene su base en la ciencia más que en tareas delimitadas, una función que cada organización debe cumplir, el cual es la responsabilidad con el entorno social, y tener la intención de lograr el desarrollo de la sociedad.

Millán, Córdoba y Ávila (2009) señalaron que la G.A es:

Comprende los conglomerados de actos determinados que posibilita la obtención de objetivos definidos. Como síntesis de la gestión se concluye que estará direccionada a la obtención de resultados óptimos, por lo tanto, la gestión es un conjunto de logros más que un conjunto de acciones. (p. 49)

Con una apropiada administración, el nivel de riesgo sería mínimos, conllevando al éxito organizacional, el mismo que no debe admitir el fracaso como una probabilidad. Tener una política de gestión bien definida, se convierte en una herramienta poderosa para toda organización.

Yañez (2004) propuso “se considera al cumulo de conocimientos ordenados, reales derivados a procedimientos de diagnóstico, diseño, planear, elaborar y fiscalizar las tareas en una empresa, que se relacionan con el entorno social y será manejado por racionalidad y la técnica” (p. 31). Y esto se denomina gestión administrativa, Bajo esta propuesta, la G.A. ha de establecer un nivel de preocupación por el medio social en el que se desarrolla, adoptando los conocimientos manejando las Tics, mejorando así la intervención diagnóstica, diseño, planificación y ejecución de sus procesos.

Dimensiones de la variable gestión administrativa

Chiavenato (2010) señaló que la administración se encuentra constituida por

la forma en que: (a) planea; (b) prepara; (c) direcciona; (d) controla.

Primera dimensión: Planeación

Según Chiavenato (2010) el plan es:

Un procedimiento consciente, donde se elige la mejor estrategia para lograr un objetivo. Se necesita obtener claramente las metas, analizar el entorno social de manera correcta y así seleccionar las estrategias esperadas a fin de ejecutarlas. La planificación es todo procedimiento en el tiempo que necesita de decisiones acertadas que reflejen lo esperado en el futuro, teniendo en cuenta los procesos internos y externos en la empresa. (pá. 135).

Dentro de los procesos administrativos, el primer proceso es la planificación, definiéndose como el inicio de las siguientes funciones. Este proceso adelanta los objetivos estimados y tareas necesarias, es el manual para ejecutar y establecer los lineamientos a ejecutarse, los mismos que van a conducir a una organización a la consecución de sus objetivos. Esta actividad determina un horizonte para la empresa, y pretende responder a las interrogantes: ha donde desea llegar, qué hacer, cómo hacer, en que momento y cuál es el orden.

Asimismo, Munch (2009) indicó:

Planeación es el conjunto de actividades elaborando metas y seleccionando las herramientas idóneas para lograrlas; es también el sendero que definirá las acciones que realizará la organización a fin de buscar el cumplimiento de los propósitos planeados; procedimiento donde se analiza el dato más destacado y las futuras modificaciones, elaborando un plan, que será especificado al inicio antes de la ejecución. Por lo que la planeación no ayudara adelantarnos a tomar decisiones. (pág. 39).

Desde este punto de vista la planeación nos permite anticiparnos sobre las actividades que debemos realizar. Se convierte en un instrumento entre el presente y el futuro, de donde estamos y a donde pretendemos llegar. Nos permite trazar la ruta a seguir para lograr los objetivos.

Martínez (2012) indicó que la planeación “es todo proceso que sirve para tomar decisiones y ejecutar en base al contexto en el que se quiere permanecer o modificar, a través de la utilización y repartición de recursos” (p. 11).

La planeación siempre se va a elaborar en un tiempo presente, con una línea de acción a futuro; nos va a detallar las actividades que debemos realizar, quien, cuando, donde, etc. Siendo la planificación el primer proceso administrativo, se encuentra estrechamente vinculado con los demás procesos: organización, dirección y control. Estos asignan a la organización los objetivos, le permite establecer su visión, misión, fijando un procedimiento efectivo.

Segunda dimensión: Organización

Chiavenato (2010) manifestó que:

Refiere a la implantación de diversas maneras de trabajo. Por lo tanto, se debe enfatizar las acciones y hacer que las cosas ocurran con la finalidad que el personal sepa que hacer, cuándo y de qué forma hacerlo. Dichos indicadores serán lo que reflejen cual es el nivel de organización que existe en la empresa, cabe precisar, el modo en que los que conforman la empresa realizan sus tareas y como se abastecen, su contabilidad y tesorería. (p. 137).

Una buena gestión administrativa, no sólo delimita los planes a ejecutarse, sino que debe procurar asignar las herramientas específicas para cumplir los

mismos, entendiéndose como recursos al factor humano, financiero, logístico y económico, los mismos que alineados al proceso de planeación permitirán lograr las metas trazadas.

Por otro lado, Yáñez (2004) reveló que la organización “se caracteriza por implantar un procedimiento ordenado de las tareas antes ya establecidas, utilizando todos los recursos aprovechables y necesarios de ser aplicados por cada individuo a fin de obtener el producto deseado” (pág. 39). Por consiguiente, el soporte de toda empresa es la correcta repartición de tareas planificadas, situación que implica seguir de manera ordenada las actividades que logren cumplir las metas. Asimismo, la coordinación entre los componentes de la empresa en razón al cumplimiento de sus funciones, estableciendo como prioridad el uso de la materia prima, herramientas y el recurso humano, sin causar trastornos administrativos en la empresa.

Robbins (2013) manifestó “la organización es la representación de unión social creada de manera razonable, y compromete a dos o más individuos, quienes cumplen roles específicos siguiendo una planeación y con la finalidad de cumplir metas en común” (pág. 5).

La organización, por lo tanto, necesita un trabajo unificado y en equipo, sean dos o más personas las que conformen la empresa, cumpliendo una visión en común y un mismo objetivo; hecho que solo se evidenciara si los individuos realizan las tareas de manera mancomunada, ordenada y comprometida.

Tercera dimensión: Dirección

Chiavenato (2010) señaló que:

La dirección es un rol y lo asume la parte administrativa, regulando la tarea de los individuos persiguiendo sus metas. Tarea que requiere buenas

relaciones y el desarrollo de la correcta comunicación, motivando al personal e impartiendo liderazgo, logrando una adecuada administración del personal. (pag. 139)

La dirección es la administración que abarca como función del jefe o gerente en realizar y encaminar los planes, el mismo que debe desarrollar una comunicación efectiva y en todos los niveles, valiéndose de las técnicas de motivación y liderazgo, conllevando a obtener resultados positivos por parte de sus colaboradores.

Chiliquinga (2013) manifestó que:

La dirección influye en los componentes de la empresa y los inserta a cooperar logrando los efectos esperados en la entidad, asimismo dicho trabajo debe estar motivado cumplir con desarrollar una correcta comunicación que motive a sus individuos y promueva el desarrollo de líderes, con el fin de cada uno de ellos realice las tareas encomendadas de manera eficaz. (p. 42)

No es desconocido que la motivación ya sea autorregulada o condicionada a factores externos, producen una energía en los seres humanos que los impulsa a poner de manifiesto un esfuerzo adicional en la realización de sus actividades, el mismo que podría ser conducido por una capacidad de liderazgo ya sea del jefe o gerente.

Según Yáñez (2004) la dirección es:

Una guía establecida donde se encuentra las tareas, roles y objetivos, desarrollado por todos los individuos que componen la organización, administrando los recursos con equilibrio y estabilidad, estableciendo la configuración requerida en la ejecución de las labores; de tal forma, los logros

adquiridos serán los esperados y demostraran que las necesidades de la empresa han sido resueltas. (p. 43)

En este contexto, la organización necesita tener en claro cuál es su horizonte, establecer las labores para alcanzar el logro deseado y conceder los requerimientos necesarios para su obtención, aunado a la colaboración de los comprometidos por convicción. Una eficiente dirección, conllevará a establecer la forma más idónea de obtener los resultados anhelados por la institución, incrementando la productividad y maximizar los resultados.

Cuarta dimensión: Control

Según Chiavenato (2010) el control “se establece como la labor de la administración, logrando que los planes organizados y dirigidos tenga como propósito el de cumplir los propósitos establecidos por la organización” (p. 140).

De acuerdo con lo planteado, el control es el último de los procesos administrativos y no menos importante, puesto que le va a permitir a la empresa o institución detectar falencias en la ejecución de los planes, a través de una adecuada inspección en el sistema de trabajo de los colaboradores y el uso racional de los recursos, se logrará establecer una política de mejora a los planes trazados.

Asimismo, Yañez (2004) manifestó que:

El control es el rol administrativo donde se necesita tener en cuenta tomar acciones, decisiones y correctivos hacia los individuos de la organización, a fin de visualizar que dichos actos se realicen de acuerdo a la planeación y a la ejecución del plan de la organización. (p. 47)

De lo mencionado, la función de control implica en evaluar las tareas que ejecuta el individuo en la empresa, con el fin de cerciorarnos que se realicen las tareas de acuerdo a lo planificado, y regular algunas desviaciones que pudieran

estar presentándose.

Chiliquinga (2013) señaló que:

El control se encuentra acaparando las áreas de supervisión, verificación y comparación de los logros desde un inicio, estableciendo que las tareas se cumplan de acuerdo a lo planificado por la empresa respetando los límites señalados (p. 47).

Podemos decir que el sistema de control administrativo, viene a ser una integración lógica de técnicas e instrumentos para reunir y usar información oportuna, que nos permita tomar decisiones acertadas, sin dejar de lado el hecho de motivar el comportamiento del trabajador y la evaluación de su rendimiento.

Teorías de la gestión administrativa como desarrollo de la organización

Según Gibson (1997):

El desarrollo es la herramienta que logra cambios significativos en una institución. Por tanto, se reconoce como una estrategia para lograr cambios y lograr el crecimiento de la institución. (p. 151)

Dicho factor denota los cambios significativos que todo agente debe poseer a fin de ordenar y desarrollar gestiones provechosas para la organización. De inicio establece tomar decisiones mancomunadas, y seguir un procedimiento establecido obteniendo cambios, que serán adquiridos con el transcurrir del tiempo.

Según Gibson (1997) “el DO, en gestión, debería aplicar las primeras capacidades de los encargados de la gestión, teniendo en cuenta el valor de los factores para el cambio” (p. 51).

Inicialmente, es un modelo con poca ética, ya que no considera los factores que intervienen en el cambio, asimismo, los encargados de la gestión buscan información con la finalidad de conocer el porqué de las dificultades en la institución, elaborando y estableciendo posibles soluciones que logren cambios, en este tipo de gestión, el procedimiento es el siguiente: a) tener en cuenta los procesos internos (conductas) y procesos ambientales, (b) analizar el desempeño, los logros individuales y grupales en la institución, (c) establecer el porqué de las dificultades, (d) correcta intervención, (e) delimitar, (f) tener estrategias aplicables y oportunas, (g) evaluar los logros mediante la aplicación del método, y modificar según la demanda, y (h) capacitar a los agentes de cambio.

Bases teóricas de la variable productividad

Las hipótesis que se relacionan con este estudio tenemos a Pernaut y Ortiz 2008) indicaron que la productividad laboral “es la combinación entre el esfuerzo y el beneficio para conseguirlo” (p.221).

Para Cequea (2010) indicó que “la productividad laboral es la combinación de técnicas y recursos” (p.42),

Delgado (2010) indico “es la inversión de los trabajadores a cambio de beneficios esperados con el tiempo por la inversión” (p.65).

Los autores indicaron que la productividad laboral surge entre dos combinaciones que son el esfuerzo y el beneficio, además que la productividad laboral es la inversión en los trabajadores con la finalidad de recibir beneficios esperados con el tiempo.

De acuerdo con Singh (2008) indicó “los recursos y activos son vigilados por los sujetos y que los esfuerzos son para entregar mercadería y realizar las funciones de una manera versátil incrementando el crecimiento en mayor medida y

así obtener un buen rendimiento” (p.59).

Barber y Johnson (2013) indicaron que “la productividad es muy importante conjuntamente con el manejo del capital de la empresa, ya que el resultado es la sincronización de una buena gestión administrativa y estrategia para el éxito” (p.124).

De acuerdo con Herzber y otros (citado por koontz, wehrich y cannice, 2012), dijeron: “el sensación de cumplimiento, no es causada por simple inspiración, realmente la encontramos en la estrategia y el estilo de administración, aplicando la vigilancia, las forma de trabajo, las relaciones laborales, las remuneraciones, la clasificación, la permanencia profesional y vida particular” (p.135).

Según los autores mencionaron que una inspiración no cumple una función, sino que simplemente es un método y una forma de administración.

De acuerdo con sutermeister (1976) indico que “el cumplimiento automático de las necesidades, del obrero no garantiza la ejecución de las exigencias que requiere la institución y en consecuencia no provoca eficientemente la productividad” (p.102).

Almeida y Olivares (2013) indicaron que “es el incremento de los servicios y productos mediante la utilización de la técnica y capital” (p.26).

Según los autores mencionaron que la productividad laboral es la técnica y el capital que se tiene para poder incrementar los productos y servicios.

Núñez (2007) indico que la productividad laboral:

Es la utilización de la materia prima y los procedimientos en el cual incluye el esfuerzo y la motivación para un buen desempeño dentro de la institución de tal manera que prevalezca la eficiencia, eficacia y

relevancia” (pág.22).

Según los autores mencionaron que la productividad laboral es la utilización de los recursos y procedimientos que generen resultados dentro de una entidad, además implica esfuerzo y motivación para poder tener un buen desempeño, de tal manera que prevalezca la eficiencia, eficacia y relevancia.

Dimensiones de la variable productividad

De acuerdo con Almeida y Olivares (2013) indicaron en el trabajo desarrollado que “son tres los factores de la productividad que son: eficiencia, eficacia y adaptabilidad” (p.31).

Primera dimensión: Eficiencia

Almeida y Olivares (2013), “utilizando correctamente los recursos se genera un servicio de calidad; utilizando la electricidad el petróleo y el agua en cantidades específicas sin malgastar; de la misma forma las máquinas y los equipos correspondientes sin causar pérdidas, evitando malograrlos” (p. 31-32).

Segunda dimensión: Eficacia

Almeida y Olivares (2013), indican “es la forma de como adquirir efectos planificados derivados de una institución” (p. 31-32).

Tercera dimensión: Adaptabilidad

Almeida y Olivares (2013), “el trabajador se estabiliza frente a las dificultades presentadas” p. 31-32).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo.

Teniendo en cuenta la inexistencia de argumentos consecuentes de producción que se puedan utilizar y que únicamente se adjuntan conocimientos científicos es que la presente investigación es básica.

El presente trabajo determina qué vínculo tienen las variables: Gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019.

Diseño.

El actual estudio es correlacional no experimental, para Hernández et. al. (2014) respalda las conjeturas que cumplidas sin la existencia de modificación en las variables, por lo tanto, se describe la conducta de las variables en su ambiente con la finalidad de analizarlos de forma natural y relacionar el acercamiento entre las variables según las características específicas que se puedan inferir para un determinado grupo.

Asimismo, el estudio según la ejecución en el tiempo es de corte transversal (transversales) mientras sean estudios que recogen información en un tiempo específico y único (p.151).

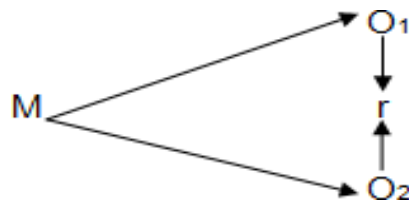


Figura 1. Diagrama correlacional Elaborado por (Sánchez y Reyes 1984)

M : Representación de la Muestra X : Gestión administrativa

Y : Productividad

O1 y O2 : Puntajes de las variables r : Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de las variables.

Variable 1: Gestión administrativa

Chiavenato (2010) afirmó sobre esta variable que:

Es transformación que implica la planificación ordenación y dirección de los planes de ordenamiento teniendo como finalidad llegar a la meta.

Busca evidenciar los objetivos en la ejecución de actos concretos a través de los planeamientos, organización, valoración, conducción y verificación de las tareas elaboradas en las distintas jerarquías de la compañía obteniendo los logros establecidos. (p. 19)

Variable 2: Productividad

Almeida y Olivares (2013) indicaron que “es el incremento de los servicios y productos mediante la utilización de la técnica y capital” (pág.26).

Definición operacional de las variables. Variable 1: Gestión administrativa

Chiavenato (2010) quien sugiere cuatro dimensiones para la investigación de la administración construyéndose un instrumento denominado cuestionario con 25 ítems.

Variable 2: Productividad

Almeida y Olivares (2013) quien sugiere tres dimensiones para el estudio de la productividad administrativa se construyen un instrumento denominado cuestionario con 19 ítems.

Tabla 1*Operacionalización de la variable 1. Gestión administrativa*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	rangos
	- Misión - Visión			
Planificación	- Valores - Objetivos - División del trabajo	1-9	Siempre (5)	
Organización	- Líneas de autoridad - Formalización normas y procedimientos - Motivación	10-14	Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca(1)	Bueno Regular Malo
Dirección	- Liderazgo - Comunicación - Trabajo en equipo	15-22		
Control	- Evaluación	23-25		

Nota: Adaptación de Chiavenato (2010). Gestión administrativa

Tabla 2*Operacionalización de la variable 2. Productividad*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos para la variable
Eficiencia	- Calidad de los servicios - Combinación óptima de los recursos	1-7		
Eficacia	- Nivel de efectividad del trabajo - Nivel de desempeño laboral - Resultado armonioso y articulado entre la tecnología, los recursos humanos y la organización	8 -15	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca(1)	Bueno Regular Malo

Adaptabilidad	- Capacidad del trabajador orientada hacia los	16-19
---------------	--	-------

Nota: Adaptación Almeida y Olivares (2013). Productibilidad.

3.3. **Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

Población

Francisca (1988, cit. Bernal, 2006), sustenta que “la población es la agrupación total de individuos a quienes va dirigida una investigación. También es la agrupación de todos los elementos de muestra” (p.164)

La población en esta investigación se constituirá de 150 efectivos policiales de armas, servicios, empleados civiles y CAS de la División de Pensiones de la PNP - Rímac, 2019.

Muestra

La muestra utilizada se realizará mediante un método aleatorio simple; que tiene un tamaño (n), que para Bernal (2006:171), se calcularía usando el presente método:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

DONDE:

Z (1,96) : distribución normal, para obtener un nivel de confianza de (1 - α)

P (0,5) : Proporción de éxito.

Q (0,5) : Proporción de fracaso (Q = 1 - P)

(0,05) : Tolerancia al error

N (150) : población.

n: (108) : muestra.

Aplicando obtenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5) \times 150}{0,05^2(150-1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 108$$

Se aplicará el cuestionario 108 efectivos policiales de armas, servicios, empleados civiles y CAS de la División de Pensiones de la PNP – Rímac, 2019.

Muestreo

Según Palella y Martins (2012) el muestreo es el procedimiento de selección de la muestra utilizando diversos métodos. De los cuales se desprenden dos conocidos procesos seleccionando el proceso no probabilístico o aleatorio simple, para el presente estudio y expresando como consecuencia que cada elemento de la población puede ser elegido con las mismas posibilidades que los demás; por lo que la investigación se efectuó en muestreo aleatorio simple.

Muestreo aleatorio simple.

Fontaines menciona: "poder clasificar del total, utilizando un proceso al azar de todos los individuos, logrando conformar así la muestra. Una de las características más relevantes del muestreo utilizado, es que la totalidad de los componentes pueden quedar entre los elegidos". (p.139)

Criterio de selección de la muestra

La muestra será compuesta por los efectivos policiales de armas, servicios, empleados civiles y CAS de la División de Pensiones de la PNP – Rímac, 2019.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para Tamayo (2004) es "el segmento ejecutivo de la estructura de la investigación. Se relaciona con el proceso, la situación y el espacio donde sucede la recopilación de los datos. (p. 211).

El presente trabajo se hizo uso de la encuesta como procedimiento de recopilación de datos, que según indica Tamayo (2004) “Es un listado de preguntas que se le brinda a al entrevistado, este conjunto preguntas se encuentra conformada por enunciados elaborados con la finalidad de recopilar información y deben ser contestadas por el entrevistado en presencia del entrevistador quien realiza las preguntas”. (p. 212).

Instrumentos

La herramienta a ejecutar será un pliego de preguntas perteneciente a la técnica de la encuesta, para Rodríguez (2005) la encuesta es la transformación de la observación que hasta el momento se constituye de manera abstracta y que gracias al instrumento se convierte en algo concreto, resultando que el investigador discrimine y logre distinguir diversos factores que puedan alterar la variable y se encuentren relacionadas a la variable de manera directa o indirecta”. (p. 98).

Validación y confiabilidad del instrumento Validez o juicio de expertos:

Según Hernández et al (2010) la validez es la demostración de que el instrumento es eficiente y mide lo que en teoría pretende medir (p.201).

Este cuestionario de posiciones hacia la gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la PNP - Rímac, 2019 atravesara un proceso de revisión del instrumento por un equipo de Jueces Expertos, conformado por docente que han alcanzado el grado académico de Magíster y Doctores en gestión vienen siendo laborado en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, los mismos que darán opinión de si el instrumento es aplicable.

Tabla 3

Validez de los cuestionarios sobre gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Mg. Darien Rodríguez Galán	Hay suficiencia	Es aplicable

Nota: Hoja: tomada de autora 2019.

Prueba de confiabilidad

Para Hernández, et al (2010), obtener la confiabilidad de una herramienta de medición “es el nivel de respuestas específicos y significativos que la herramienta de medición arroja en sus resultados”. (pág. 200).

Para obtener la confiabilidad de la herramienta, se usó el estadístico descriptivo de fiabilidad alfa de Cronbach, elaborando una prueba pilotoconformada por treinta personas pertenecientes a la DIVPEN-PNP. Posteriormente se analizará la información, mediante el Programa EstadísticoSPSS versión 20.0.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario sobre gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

	Alfa de Cronbach	N de elementos
<i>Gestión administrativa</i>	0,802	25
<i>Productividad</i>	0,802	19

Nota. Tomada de autora 2019.

Se puede ver que en la tabla 4, la variable gestión administrativa y productividad presentan un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,802. Razón por la que se puede enunciar que la herramienta de medición posee un nivel de confiabilidad aceptable.

3.5. Procedimientos

El reciente estudio es del tipo aplicado, descriptivo correlacional, no experimental aplicado en un tiempo único; siendo de corte transversal; se utilizó un método cuantitativo. La población elegida se encuentra representada por 150 persona, y la muestra es de 108 personas compuesta por personal policial y personal contratado de procedencia civil de la DIVPEN-PNP. se aplicó la encuesta como técnica y como herramienta de medición de la información se utilizaron dos cuestionarios que fueron resuelto por personal policial y personal contratado de la DIVPEN-PNP; para hallar la validez de la herramienta de medición se empleó la opinión de peritos y la fiabilidad se halló mediante el coeficiente de alfa de Crombach en las dos variables de estudio, obteniendo en la variable gestión administrativa un coeficiente de 0,802 y en la variable productividad se obtuvo el mismo coeficiente de 0,802.

3.6. Análisis de datos

Inicialmente, aplicamos una encuesta a las 30 personas que conforman la muestra de la División de Pensiones de la PNP - Rímac, 2019. Durante un tiempo estimado de 30 minutos, se utilizó la herramienta de medición, a fin de recopilar los datos que puedan describir a las variables y sus respectivos factores que son materia de estudio en el presente trabajo.

Luego, se realizó el estudio de la información y la síntesis de los datos utilizando el programa virtual Excel.

Por último, se realizó el procesamiento de la información y las cifras mediante la utilización del software estadístico SPSS en español con la finalidad adquirir información resultante relacionada a la investigación, resultados que serán expresados utilizando tablas, descritas y comparadas, según los objetivos y la hipótesis establecida en este trabajo.

3.7. Aspectos éticos

La recaudación de los datos y las técnicas utilizadas serán respetando los códigos de ética establecidos, salvaguardando los datos obtenidos de las personas que trabajaron en la DIVPEN PNP, en el 2019; asimismo, los datos adquiridos se utilizarán con el cuidado pertinente a fin de no causar daños en la imagen institucional.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de los resultados.

Tabla 5

La gestión administrativa y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Tabla de contingencia Gestión administrativa * Productividad

		Productividad				Total
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Gestión administrativa	Recuento	14	14	0	0	28
	Malo % del total	13,0%	13,0%	0,0%	0,0%	25,9%
	Regular Recuento	2	46	0	0	48
	% del total	1,9%	42,6%	0,0%	0,0%	44,4%
	Bueno Recuento	0	10	8	4	22
	% del total	0,0%	9,3%	7,4%	3,7%	20,4%
	Muy bueno Recuento	0	0	2	8	10
	% del total	0,0%	0,0%	1,9%	7,4%	9,3%
Total	Recuento	16	70	10	12	108
	% del total	14,8%	64,8%	9,3%	11,1%	100,0%

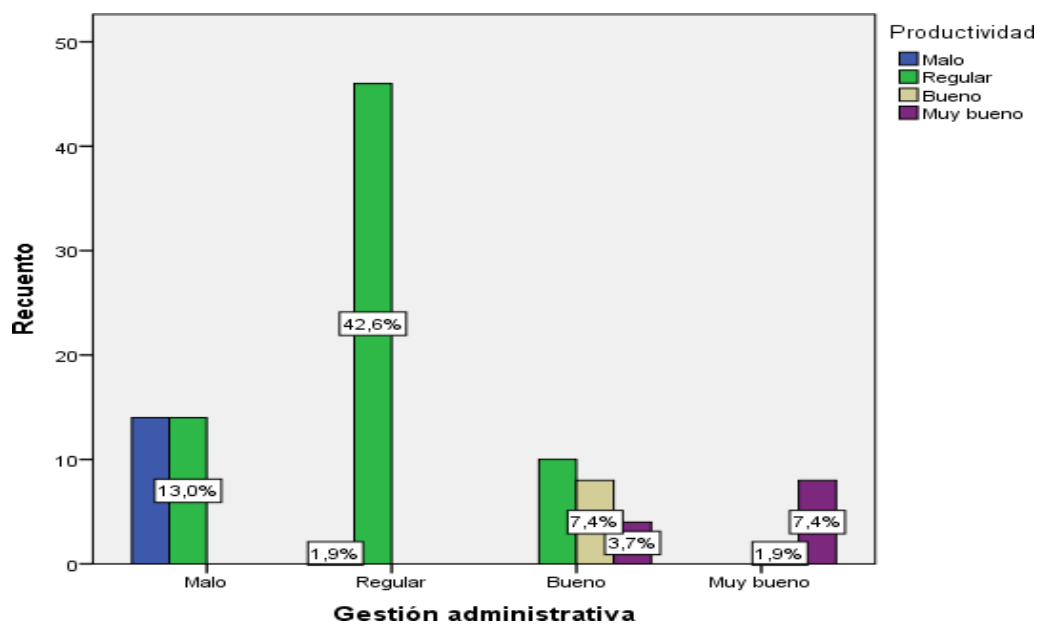


Figura 2. La gestión administrativa y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Nota: De la tabla 5 y figura 2, se aprecia la existencia de una tendencia regular orientada respecto a los rangos de la administración y la producción en la División de Pensiones de la PNP – Rímac, 2019, donde el 42,6% de los encuestados perciben que la gestión administrativa es regular al igual que la productividad regular, asimismo el 9,3% opinan que el nivel la gestión administrativa es bueno por lo que se deduce que la productividad es regular, además el 7,4% observa positivamente la gestión administrativa por lo que el nivel de la productividad también es propicia y el 1,9% manifiesta que la gestión administrativa es muy bueno concluyendo que la productividad es buena.

Tabla 6

La planificación y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Tabla de contingencia Planificación * Productividad								
			Productividad				Total	
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
Planificación	Malo	Recuento	10	0	0	0	10	
		% del total	9,3%	0,0%	0,0%	0,0%	9,3%	
	Regular	Recuento	4	58	2	0	64	
		% del total	3,7%	53,7%	1,9%	0,0%	59,3%	
	Bueno	Recuento	2	10	4	4	20	
		% del total	1,9%	9,3%	3,7%	3,7%	18,5%	
	Muy bueno	Recuento	0	2	4	8	14	
		% del total	0,0%	1,9%	3,7%	7,4%	13,0%	
	Total		Recuento	16	70	10	12	108
			% del total	14,8%	64,8%	9,3%	11,1%	100,0%

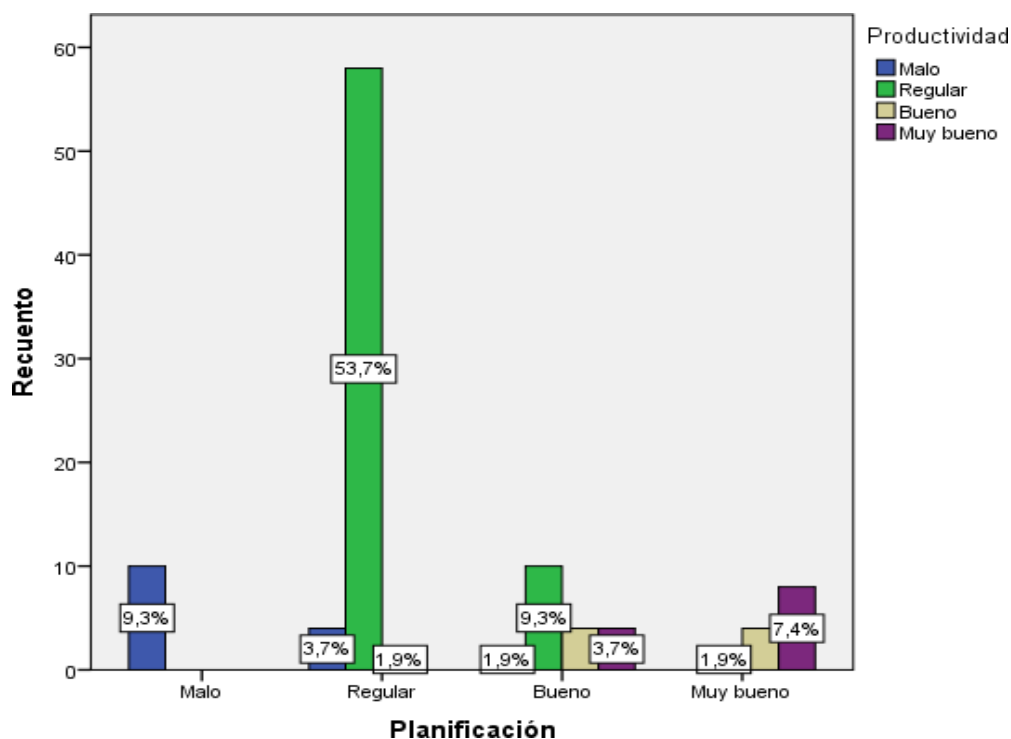


Figura 3. La planificación y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019

Nota: De la tabla 6 y figura 3, se visualiza que existe una orientación regular con respecto a los niveles de la planificación y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019, donde el 53,7% de los participantes aprecian que la planificación es regular por lo que la productividad también regular, mientras que el 9,3% perciben que la planificación es buena por lo que la productividad es regular, así mismo el 3,7% observa que el nivel de la planificación es bueno por lo que el nivel de la productividad también es bueno y el 7,4% señala que el nivel de planificación es muy bueno por lo que la productividad es muybueno.

Tabla 7

La organización y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Tabla de contingencia Organización * Productividad

			Productividad				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Organización	Malo	Recuento	12	12	0	2	26
		% del total	11,1%	11,1%	0,0%	1,9%	24,1%
	Regular	Recuento	4	46	4	0	54
		% del total	3,7%	42,6%	3,7%	0,0%	50,0%
	Bueno	Recuento	0	8	6	0	14
		% del total	0,0%	7,4%	5,6%	0,0%	13,0%
	Muy bueno	Recuento	0	4	0	10	14
		% del total	0,0%	3,7%	0,0%	9,3%	13,0%
		Recuento	16	70	10	12	108
	Total	% del total	14,8%	64,8%	9,3%	11,1%	100,0%

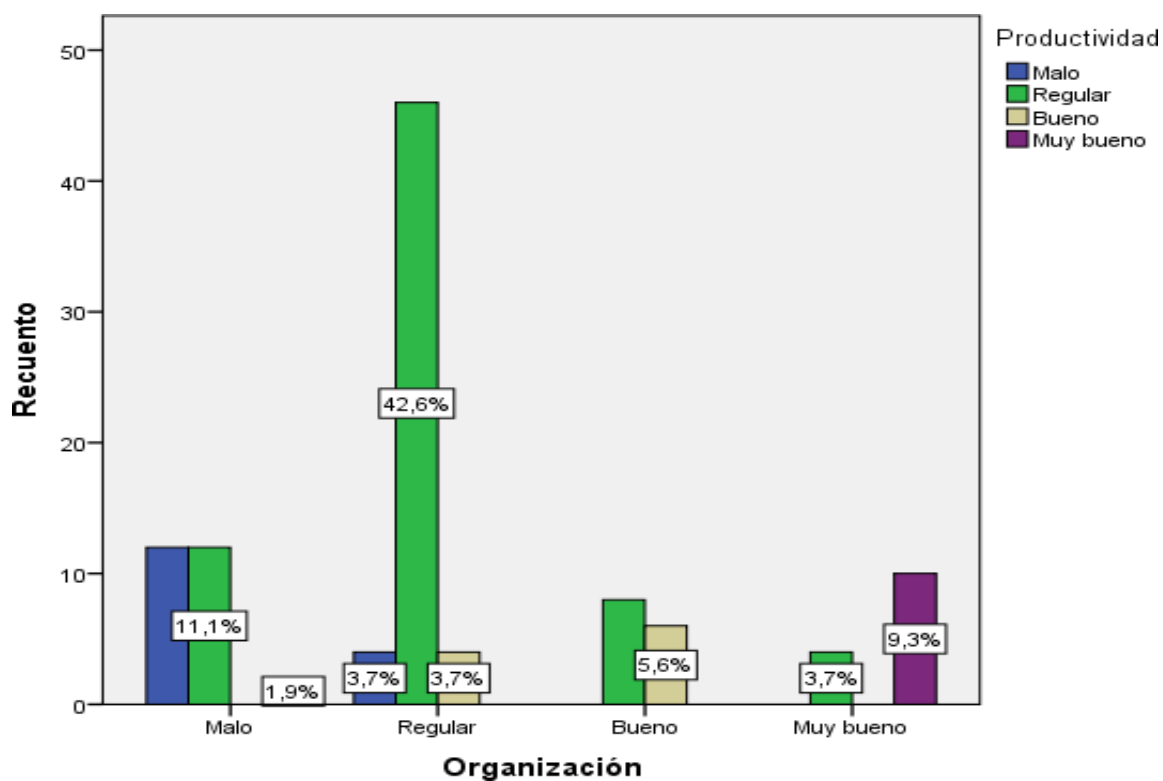


Figura 4. La organización y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019

Nota: De la tabla 7 y figura 4, se ve la existencia regular orientada respecto a los niveles de la organización y la productividad en la DIVPEN-PNP donde se tiene que el 42,6% de los entrevistados perciben que la organización es regular por lo que la productividad también es regular, asimismo el 7,4% siente que el nivel de la organización es bueno concluyendo que la productividad es regular, además el 5,6% aprecia que el nivel de la organización es bueno por lo que el nivel de la productividad también es bueno y el 9,3% opina que el nivel de la organización es muy bueno por lo que la productividad también es muy bueno.

Tabla 8

La dirección y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Tabla de contingencia Dirección * Productividad

			Productividad				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Dirección	Malo	Recuento	6	14	0	0	20
		% del total	5,6%	13,0%	0,0%	0,0%	18,5%
	Regular	Recuento	10	28	10	2	50
		% del total	9,3%	25,9%	9,3%	1,9%	46,3%
	Bueno	Recuento	0	28	0	6	34
		% del total	0,0%	25,9%	0,0%	5,6%	31,5%
	Muy bueno	Recuento	0	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	3,7%
	Total	Recuento	16	70	10	12	108
		% del total	14,8%	64,8%	9,3%	11,1%	100,0%

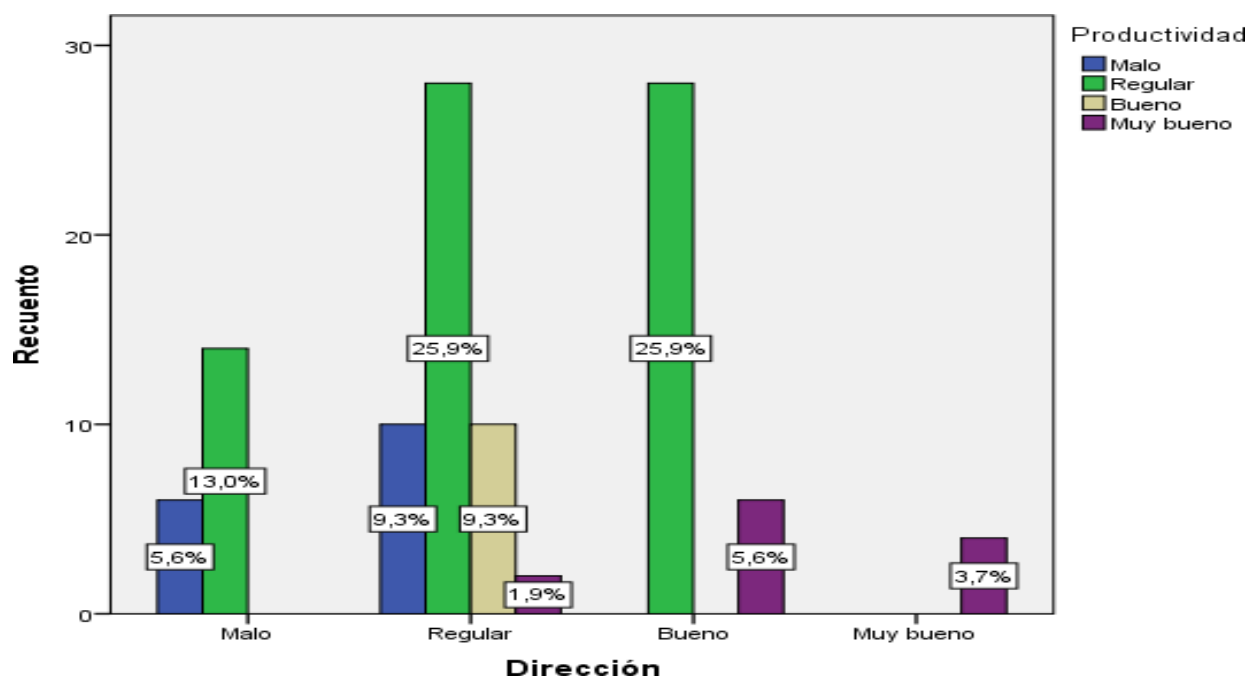


Figura 5. La dirección y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019

Nota: De la tabla y figura 5, se visualiza que tenemos tendencia regular respecto a los niveles de dirección y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019, donde el 25,9% de los encuestados perciben que la dirección es regular por lo que la productividad también es regular, mientras que el 9,3% perciben que la dirección es regular por lo que la productividad es bueno, además el 5,6% se observa que la dirección es bueno por lo que el nivel de la productividad es muy bueno y el 3,7% manifiesta que el nivel de la dirección es muy bueno por lo que el nivel de la productividad también es muy positiva.

Tabla 9

El control y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Tabla de contingencia Control * Productividad

			Productividad				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy malo	
Control	Malo	Recuento	2	4	0	0	6
		% del total	1,9%	3,7%	0,0%	0,0%	5,6%
	Regular	Recuento	12	48	2	0	62
		% del total	11,1%	44,4%	1,9%	0,0%	57,4%
	Bueno	Recuento	2	16	6	4	28
		% del total	1,9%	14,8%	5,6%	3,7%	25,9%
	Muy bueno	Recuento	0	2	2	8	12
		% del total	0,0%	1,9%	1,9%	7,4%	11,1%
	Total	Recuento	16	70	10	12	108
		% del total	14,8%	64,8%	9,3%	11,1%	100,0%

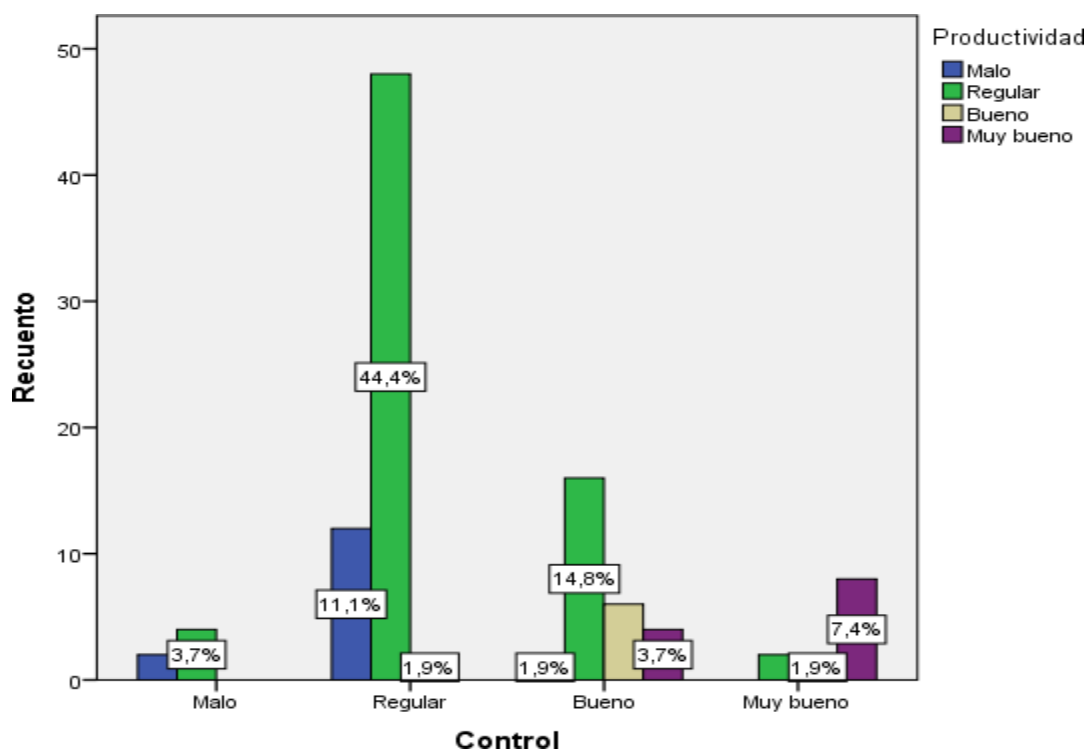


Figura 6. El control y la productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019

Nota: De la tabla 9 y figura 6, tenemos la existencia regular de orientación con respecto al nivel de control y producción en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú, durante el año 2019, donde el 44,4% de los encuestados perciben que el control es regular por lo que la productividad también regular, mientras que el 14,8% perciben que el nivel de control es bueno por lo que el nivel la productividad es regular, así mismo el 5,6% se observa el nivel de control es bueno por lo que el nivel de la productividad es también bueno y el 1,9% manifiesta que el nivel de control es muy bueno por lo que el nivel de la productividad es bueno.

Estadística para determinación la prueba de Kolmogorov

Las pruebas de Kolmogorov o normalidad se aplica para disponer si utilizaremos pruebas paramétricas o no paramétricas, haciendo uso del estadístico de Rho de Spearman toda vez que nuestros datos son cualitativos ordinales.

Tabla 10

Pruebas de normalidad para las variables gestión administrativa y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,188	108	,000	,886	108	,000
Organización	,267	108	,000	,807	108	,000
Dirección	,130	108	,000	,942	108	,000
Control	,233	108	,000	,883	108	,000
Gestión administrativa	,189	108	,000	,905	108	,000
Productividad	,215	108	,000	,860	108	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conforme la información recepcionada son más de 50 sujetos, se usó Kolmogorov-

Smirnov, para encontrar la prueba de normalidad, visualizamos que la variable productividad no se aproxima a una distribución común, por esta razón se admite la hipótesis de sig. Bilateral ($p. < 0.05$). Por otro lado, vemos que para las dimensiones de la variable gestión administrativa están alejadas a una distribución normal de tal manera se toma la sig. Bilateral ($p. < 0.05$). Por ello la correlación de Spearman coincide con la prueba de normalidad.

Hipótesis general de la investigación

Ho: Inexistencia de relación relevante entre gestión administrativa y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Hg: Existencia significativa de relación entre gestión administrativa y productividad de la División de Pensiones de la PNP durante el 2019

Tabla 11.

Grado de correlación y nivel de significación entre gestión administrativa y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Correlaciones				
			Gestión administrativa	Productividad
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Productividad	Coefficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

**
La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11, la respuesta del coeficiente de correlación de spearman es igual 0.780** determinando que existe una relación directa entre gestión administrativa y productividad al nivel de 0.000; esto significa que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 1

Ho: Inexistencia considerable entre la relación planeación y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Hg: Existencia significativa entre planeación y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significación entre planificación y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Correlaciones			
		Planificación	Productividad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
	Planificación Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108
	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
	Productividad Sig. (bilateral)	,000	.
	N	108	108

**
La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 12, el resultado del coeficiente de correlación de spearman es igual 0.725** determinando que existe una correlación directa y fuerte entre la planificación y la productividad al nivel de 0.000; esto significa que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 2

Ho: Inexistencia considerable entre organización y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Hg: Existe relación entre organización y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre organización y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Correlaciones			
		Organización	Productividad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,774**
	Organización Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108
	Coeficiente de correlación	,774**	1,000
	Productividad Sig. (bilateral)	,000	.
	N	108	108

**
. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.774** por lo que se determina que existe una correlación directa y fuerte entre organización y productividad al nivel de 0.000; esto significa que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 3

Ho: Relacion inexistente entre dirección y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019

Hg: Relación existe significativa entre dirección y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre dirección y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Correlaciones				
			Dirección	Productividad
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Productividad	Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

**

. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.785** por lo que se determina que existe una correlación directa y fuerte entre dirección y productividad al nivel de 0.000; esto significa que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 4

Ho: Inexistencia considerable entre la relación control y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019

Hg: Existencia de relación entre control y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significación entre control y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – Rímac, 2019

Correlaciones

		Control	Productividad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
	Control		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108
	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
	Productividad		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	108	108

**.

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.570** por lo que se determina que existe una correlación moderada entre control y productividad al nivel de 0.000; esto significa que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta la presente investigación se procesó la información mediante un análisis descriptivo sobre gestión administrativa y productividad de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019. Inicialmente, se realizó el estudio con la finalidad de especificar cuál de las variables era la que predominaba o si existían diferencias marcadas entre las mismas. Y, posteriormente, determinar si en la naturaleza de las variables habría relación entre las factoras que conforman el factor Administración y Producción.

De la hipótesis universal, se obtuvo que el coeficiente de correlación de Spearman, apreciándose la existencia de conexión elevada, positiva y relevante entre gestión administrativa y productividad teniendo puntaje de 0.780 por la Rho de Spearman, comparándose a la significancia de $p < 0,05$

Según las hipótesis específicas tenemos se puede decir que existe relación alta y considerable entre planificación y producción. Representado por un puntaje de 0.725 en el Rho de Spearman, comparándose a la significancia de $p < 0,05$; asimismo existe relación alta positiva y relevante entre organización y productividad. Evidenciada por un puntaje obtenido de 0.744 en la prueba de Rho de Spearman, comparada a la significancia de $p < 0,05$, también se aprecia la existencia alta, efectiva y relevante de la relación entre dirección y productividad. Evidenciada por un puntaje obtenido de 0.785 en el ensayo de Rho de Spearman, comparado a la significancia de $p < 0,05$, y por último se encuentra relación alta positiva y considerativa entre control y productividad. Evidenciada por un puntaje obtenido de 0.570 en la Rho de Spearman, comparado a la significancia de $p < 0,05$,

Según los registros obtenidos en este estudio, se encontraron ciertas investigaciones que guardan relación con las variables en estudio tales como; a Santana Mañay, S. E. (2016). La Planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales (GADM) de Tungurahua (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de

Contabilidad y Auditoría. Dirección de Posgrado). En la investigación se obtiene la repercusión de la planificación estratégica en el área administrativa. Se elaboró el instrumento diagnóstico, de evaluación, pensamiento y determinación con la finalidad de conocer la dirección que tomarían las alcaldías en la actualidad y en un venidero mañana; este instrumento busca adquirir nuevos productos que serán usados en desarrollo social y en determinados problemas. Actualmente los municipios no tienen los procedimientos adecuados, limitando las posibilidades de medir la gestión administrativa. No cuentan con una herramienta de control, sumándose a las debilidades. Analizando los resultados se encontró que poseer un plan estratégico permite medir, controlar y evaluar a los GADM de Tungurahua, puesto que la ausencia de estos no permite el cumplimiento de las metas. La presente investigación se realizó con Funcionarios responsables del área de Planificación Estratégica logrando encontrar los problemas existentes a través de encuestas, dirigidas a los mandos de la institución. Concluyendo que en las instituciones no se cumplen a cabalidad los planes estratégicos.

Arboleda. (2016). En su investigación titulada; La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa Megamicro SA de la ciudad de Ambato (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Dirección de Posgrado. La gestión administrativa es un rol importante, son tareas destinadas a coordinar y cumplir las metas. En el presente estudio aplicado utilizando como escenario la empresa mega micro S.A en la ciudad de Ambato, prevaleció la intención fue analizar la reacción de la empresa frente a la gestión administrativa a fin de mejorar la producción, utilizando estrategias que guíen y que comprometan la eficacia de la gestión administrativa., dichos procedimientos son importantes para el crecimiento de la empresa a fin de decidir y direccionar de manera esperada los recursos de la empresa. Por lo tanto el buen funcionamiento de una institución acata a la correcta utilización de los recursos y los procesos; se puede observar empresas que cuentan con material logístico en muy buen estado, con recursos humanos bien guiados sin embargo no se logra ver el desarrollo de la

misma; pueden existir razones como el descuido y la falta de control en el comercio o en las ventas, un mal manejo de las finanzas, deficiencias en los organigramas y decisiones con consecuencias negativas para la empresa. Sin embargo, gracias a la gran demanda en el mercado existe el compromiso de cada una de las empresas a poner énfasis directo la gestión financiera; ya que el crecimiento de la empresa deber ir de la mano con el fortalecimiento de la gestión administrativa y así lograr los objetivos establecidos.

Flores (2015). En su estudio que lleva por título; Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas, Jinotega en el periodo 2010- 2013 (doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). Principalmente se analizó la variable gestión y proceso administrativo respectivamente, identificando si se logra aplicar, analizando si su administración es eficiente. La metodología es descriptiva ya que se detalla la información de las variables, es de corte transversal por el espacio y el tiempo en el que se realizó, (2010-2013), de un enfoque cualitativo, con estrategias empíricas, fue conformado por 18 participantes, se analizó la información, y se verifico la conducta mediante las entrevistas. Obteniendo como resultados de las variables en estudio, que el procedimiento de administración y gestión Empresarial de la empresa en estudio, se realiza de manera ineficaz, puesto que sus procedimientos no son específicos, denotando un desconocimiento de los órganos gerenciales y directivos de la empresa también se observó una disminuida convicción de los que conforman la empresa, se elaboró un plan de procedimientos administrativos a fin de generar nuevas soluciones relacionados a la cooperación, capacitación, investigación y la gestión administrativa.

Flores. (2017). En su trabajo de investigación denominado; Influencia de la gestión administrativa eficaz en la prestación del servicio alimentario del programa nacional de alimentación escolar-qali warma en Lima metropolitana y Callao. El presente trabajo aplico una metodología básica, no experimental. Sus especificaciones fueron denotar como la gestión influye en dicho programa dirigido

a escolares en el distrito del Callao. Encontrándose con la estadística de la correlación de Pearson, que la gestión eficaz influye en el servicio alimentario del programa de alimentación escolar en Lima Metropolitana y Callao. Concluyendo que la buena gestión, evidencia el predominio ($r=0.659$) en el resultado de dicho programa.

Barba. (2018). En su trabajo de investigación titulado; Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Dirección Sub Regional de Salud “Luciano Castillo Colonna”-Sullana, 2018. Tenía como objeto establecer el grado de liderazgo y sus reacciones en la institución pública. Metodológicamente el trabajo enfatiza a describir la variable y buscar relación, asimismo es aplicada y no experimental. Los elementos de estudio fueron conformados por 217 trabajadores, utilizando una muestra de 139 trabajadores elegidos de forma aleatoria. La herramienta para la recopilación de la información, fue de dos cuestionarios de liderazgo transformacional y gestión, con la estructura de respuestas modelo escala de Likert. Logrando obtener un nivel de Liderazgo Transformacional de 52.5% regular, 36.7% bajo y el 10.8% en un nivel promedio; en la variable Gestión Administrativa del se obtuvo que un 72.7% está ubicado en un nivel ordinario, un 14.4% nivel bajo y un 12.9% en un nivel promedio. Analizando y comparando las hipótesis se concluyó la existencia de una relación significativa ($r=.808$, $p=.000$) entre las variables en investigación. Asimismo, se infiere que la variable a influye de manera directa en la variable b, con un 65.3% y considerablemente siendo el valor $p=0.000$ menor a 0.05. Se recomienda tener en cuenta los resultados bajos y deficientes, según la dimensión, con la finalidad de mejorar la variable a ya que esta influye significativamente en la variable b.

Gómez. (2016). En su estudio titulado; Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Ilo-2016. Se identificó la conexión existente entre GA y desempeño laboral. Se utilizó una población de 65 trabajadores, con un muestreo cuantitativo, y mediante el uso de un cuestionario, mediante el análisis estadístico en el aplicativo informático SPSS y

Microsoft Excel; logrando comprobar que la hipótesis general es afirmativa por lo que existe un vínculo de relevancia entre las variables en mención, se logró verificar que existe un nivel muy bajo de GA con un 51% según la investigación, en razón a la segunda variable se obtuvo un nivel bajo de 60%, concluyendo que en la UGEL ILO no se evidencia un papel eficaz, carente de coordinación y respetabilidad teniendo como consecuencia un inadecuado clima laboral, por lo que es una estrategia que va en contra de una buena gestión. Y por último se obtuvo una significancia del 1% en la conexión recta y significativa entre las variables en estudio, sobre un factor de vinculación de 0,778, mostrando que ante una ideal dirección se genera un buen desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Existencia de conexión fuerte y relevante entre gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019, definido por el Rho de Spearman 0.780**, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Esto manifiesta que en gestión es buena en un 51.9% y que la producción es bueno con un 49.1%.

Segunda

Existe vinculación fuerte y notable entre planificación y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019, definido por el Rho de Spearman 0.725**, frente al (grado estadístico) $p < 0,05$. Esto señala que en planificación es muy bueno en un 42.6% y que la productividad es bueno con un 42.8%.

Tercera

Existe correlación fuerte e importante entre organización y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú —Rímac, 2019, señalada por el Rho de Spearman 0.744**, frente al (grado de significancia estadística) $p < 0,05$. Esto indica que la organización es bueno en un 38.9% y que la productividad es bueno con un 49.1%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Desarrollar una gestión administrativa por competencias de forma integral, desde el jefe de unidad, jefes de departamentos y todo el capital humano que labora en la DIVPEN-PNP, aplicando para ello los principios de la administración, que va desde la repartición del trabajo, respeto por el personal a cargo, disciplina, unificación de criterios, objetivos en común, subordinación del interés individual, delegación, orden, iniciativa y espíritu de cuerpo; aplicando asertivamente los procesos administrativos que vienen a ser las dimensiones de nuestra variable independiente, con el único objetivo de lograr la máxima productividad del servicio que se presta a los pensionistas titulares y sobrevivientes de la PNP.

Segunda

Se recomienda que la institución transmita su cultura institucional, sus principios, valores y creencias, así como los planes, proyectos, misión, visión, a todas las personas que laboran en la DIVPEN-PNP, creando un sentido de pertenencia en ellos que contribuirá a lograr sus objetivos institucionales.

Tercera

Se recomienda que exista dialogo abierto, coordinación entre líderes, colaboración para la ejecución y desarrollo de los planeamientos propuestos y que los responsables de la administración demuestran eficacia en la organización del trabajo.

Cuarta

Se recomienda que los jefes deleguen autoridad en su personal, demostrándole confianza en su profesionalismo, hacerlos sentir capaces de poder tomar decisiones a su nivel, aunado al desarrollo del liderazgo y trabajo en equipo.

.Quinta

Se recomienda el monitoreo permanentemente de las actividades delegadas y sobre las funciones propias de los trabajadores, a fin de establecer políticas de retroalimentación de las deficiencias detectadas y mejorar la toma de decisiones.

REFERENCIAS

- Aguirre, J. (2013). *Strategic intelligence a system to manage innovation*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232015000100012&lang=es
- Alva, J. y Juárez M, (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo*. Recuperado de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/949/TTS_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amado A. y Mendoza. B. (Febrero/Mayo, 2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Revista científica dominio de las ciencias*, 3 (4), 947-964.
- Barba, L. (2018). Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Dirección Sub Regional de Salud “Luciano Castillo Colonna”-Sullana, 2018. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31787>
- Barber, L. y Johnson, H. (2013). Analysis of hospital bed management in Costa Rica. Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-14292013000100008&lang=en.
- Bernal, A. (2013). *Organización en las empresas líderes*. Lima, Perú: San Marcos.
- Bernal, A. y Sierra, H. (2013). *Procesos organizacionales*. Caracas, Venezuela: Montero.
- Bustamante, A. (enero, 2014). Ambiente laboral, aprendizaje y competitividad en la pequeña y mediana empresa. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 7 (2), 34-42

- Chiavenato, I. (2012). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México: Mac Grill Comercio.
- Coque, D. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa Megamicro SA de la ciudad de Ambato*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). (Acceso el 8 de setiembre del 2019)
- Cruz, L. y Jiménez, S. (2013). *Principios de la Administración*. Lima, Perú: Navarrete
- Delgado, J. (2010). *Productividad Laboral: Objeto de estudio y gestión en recursos humanos*. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/>
- Denic, I. (2008). *Modelo chileno de gestión de excelencia: adaptación para el sector municipal, XIII congreso internacional del CLAD*. Buenos Aires. Recuperado de <http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/uso%20del%20odelo%20chileno%20de%20excelencia%20para%20la%20mejora%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20en%20la%20administraci%C3%B3n%20p%C3%ABlica.pdf>
- Diario gestión (2018). *Pulso Perú*. Recuperado de <https://gestión.pe/noticias/datum-internacional-pulso-Peru>.
- Facho, J. (2016). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad cesar vallejo). (Acceso el 19 de noviembre del 2016)
- Flores, F. (2017). *Influencia de la gestión administrativa eficaz en la prestación del servicio alimentario del programa nacional de alimentación escolar-qali warma en Lima metropolitana y Callao*. Recuperado de http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/1675/UNFV_FLORES_PALOMINO_FLORESMILO_MAESTRIA_2017.pdf?sequence=1&isAllowe

d=y

Flores, S. (2013). *Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega*. (Tesis de maestría, Universidad autónoma de Nicaragua, Managua). (Acceso 18 de marzo del 2015)

Flores, S. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en coproabas, jinotega en el periodo 2010-2013*. Recuperado de Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega en el periodo 2010-2013. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>

Gómez, H. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Ilo-2016*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20657>

Gómez, M. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Argentina: Brujas.

Gonzales, R. (2013). *La administración ejecuta un proceso administrativo en las actividades de la empresa en busca de alcanzar las metas ya planificadas*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-proceso-administrativo-y-sus-funciones-basicas/>

Hernández, R. Fernández, C y baptista, P. (2014). *Diseño de investigación*. México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A.

Hernández, R. Fernández, C. y baptista, P. (2010). *Diseño de investigación*. México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A.

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: American National.

Hinostroza, J. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño en la División de Abastecimiento de la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú*. (Tesis de maestría, Universidad cesar vallejo). (Acceso EL 6 desetiembre

de2017)

Koontz, C. (2011). *Construir una sociedad social y económica exitosa pasa por una Eficaz administración.*

Recuperado de <http://www.uca.edu.sv/publica/eca/600art3.html>

Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo* (3ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning

Martínez, M. (2013). *La Gestión Empresarial equilibrando objetivos y valores.* Madrid, España: Díaz de Santos, S.A.

Maza, L. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE–2018.* Recuperado de

Muñoz, R. (enero, 2002). Paradigmas organizacionales y gestión humana. *Revista Universidad EAFIT*, 127 (1), 1-34

Paredes, D. (2011). *Sistema de gestión administrativa y su incidencia en la productividad de la mecánica de transmisiones Solís de la ciudad Ambato.* (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). (Acceso el 4 de setiembre de 2011)

Pernaut, H y Ortiz, J. (2008). La correlación entre el beneficio y la cantidad de elementos para conseguirlo. Recuperado de <https://sites.google.com/site/economia20parabachillerato/temario/tema-4-la-empresa-y-la-produccion/3-la-funcion-de-oferta>

Portilla, A. (2013). *Gestión Administrativa y la Influencia en el Desempeño del Personal en las Cooperativas de Transporte en la Ciudad de Tulcán.* (Tesis de maestría, Universidad Politécnica Estatal de Carchi). (Acceso el 4 de julio del 2013)

Real Academia. (2010). *Diccionario. Gestión Administrativa*. Quito, Ecuador: Ed. Multiplataforma.

Reategui, C. (2016). *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 18 de diciembre del 2016)

Robbins, R. (2012). *La motivación en el contexto de las organizaciones*. Madrid, España: Nube Azul.

Rodríguez, L. Núñez, A. y Cequea, P. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores, Venezuela. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>

Santana, S. (2016). *La Planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales (GADM) de Tungurahua*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). (Acceso el 7 de setiembre del 2019)

Singh, H. (2008). *Human factor and organisational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India*. New York: MCGraw-Hill.

Terry, J. (2012). *La administración planea, organiza, ejecuta sus acciones y controla los recursos para lograr los objetivos de la organización*. Recuperado de <https://educador9.blogspot.com/2013/10/proceso-administrativo-planear.html>

Uribe, M. (2011). *Gerencia del servicio: Alternativa para la competitividad*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Ventola, A., Aderbal, J. y Luiz, A. (2014). The organizational identification process front of administrative reform an exploraty study. RAM. *Revista de administracao Mackenzie*. Recuperado de:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712014000100003&lang=es

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú, Rímac 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y Muestra Población.	Técnicas e Instrumentos
Problema General.	Objetivo General	Hipótesis General			
¿Qué relación existe entre gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019?	Determinar la relación entre gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019	Existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019	TIPO Básico	La población estará constituida por 150 trabajadores que laboran en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú, ubicado en el distrito del Rímac 2019.	
Problemas Específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicos			Técnica
¿Qué relación existe entre planificación y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019?	Identificar la relación entre la planificación y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019	Existe relación significativa entre planificación y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019	DISEÑO No experimental		Encuesta
¿Qué relación existe entre organización y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019?	Identificar la relación entre organización y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019	Existe relación significativa entre organización y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019	MÉTODO Descriptivo	Muestra La muestra estará constituida por 108 trabajadores de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú, ubicado en el distrito del Rímac 2019.	Instrumento Cuestionario
¿Qué relación existe entre dirección y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019?	Identificar la relación entre dirección y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019	Existe relación significativa entre dirección y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019	ENFOQUE Cuantitativo		
¿Qué relación existe entre control y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019?	Identificar la relación entre control y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019	Existe relación significativa entre control y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú - Rímac, 2019			

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN

ADMINISTRATIVACUESTIONARIO

Estimados trabajadores:

El presente cuestionario tubo como objetivo obtener información sobre la gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú, Rímac 2019. Por lo que se les sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

Instrucciones: A continuación, se te presenta 25 ítems (afirmaciones). Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente dentro del recuadro que contiene el número de respuestas de acuerdo con las siguientes escalas.

Escalas	(1) nunca	(2) casi nunca	(3) a veces	(4) casi siempre	(5) siempre
Nº	DIMENSIONES / ítems				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación					
1	Puede identificar la misión y misión en algún lugar estratégico				
2	La gestión hace de conocimiento a los trabajadores de los valores				
3	Se siente identificado con los valores impartidos				
4	Conoce cuáles son los objetivos de la gestión				
5	Se utiliza estrategias pertinentes para la ejecución de acciones				
6	El personal en general participa en la elaboración de planes y proyectos				
7	Los jefes emplean los medios convenientes para alcanzar las metas				
8	En la gestión se fijan metas y objetivos claros				
9	Puede identificar la misión y misión en algún lugar estratégico				
Dimensión 2: Organización					
10	Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas				
11	Se distribuye los recursos humanos con asertividad a las necesidades laborales				
12	Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades				
13	Los responsables de la gestión demuestran eficacia en la organización del trabajo				
14	La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en su labor				
Dimensión 3: Dirección					
15	La gestión estipula la motivación y asesoría al personal				
16	Los jefes delegan autoridad en el personal demostrando confianza				
17	Los funcionarios tienen habilidad y liderazgo para persuadir al personal en el logro de la productividad				
18	Se busca la promoción del desarrollo del personal frente a su trabajo				
19	Se brinda reconocimiento al personal por sus logros y buen desempeño laboral				
20	En la gestión se mantienen las comunicaciones asertivas				
21	En la gestión se mantiene buenas relaciones interpersonales				
22	Los funcionarios promueven el trabajo en equipo				
Dimensión 4: Control					
23	En la gestión se realiza la evaluación de planes y proyectos llevados a cabo				
24	Se monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal				
25	En la gestión se fomenta la reformulación de acciones no logradas				

ANEXO 3 INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la gestión administrativa y productividad en la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú, Rímac 2019. Por lo que se les sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

Instrucciones: A continuación, se te presenta 19 ítems (afirmaciones). Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente dentro del recuadro que contiene el número de respuestas de acuerdo con las siguientes escalas.

Escalas	(1) nunca	(2) casi nunca	(3) a veces	(4) casi siempre	(5) siempre
---------	-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión1: Eficiencia					
1	Es eficiente para realizar sus funciones					
2	La infraestructura es el adecuado para una buena productividad					
3	La estabilidad laboral influye en el rendimiento de las labores					
4	Cuenta con la logística necesaria para la realización de sus funciones					
5	Cuenta con colaboración para el cumplimiento de sus funciones					
6	La distribución de los recursos es equitativa en las diferentes áreas de la institución					
7	La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal					
	Dimensión 2: Eficacia					
8	Entre compañeros se establecen relaciones de confianza que contribuyen a la eficacia del trabajo					
9	Se siente comprometido con el trabajo e identificado con la institución para el cumplimiento de la visión					
10	Se siente comprometido con el trabajo e identificado con la institución para el cumplimiento de los valores y políticas					
11	La institución valora los altos niveles de productividad laboral					
12	En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones					
13	En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro de la productividad y de los objetivos institucionales					
14	En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos					
15	Los jefes facilitan la utilización de material tecnológico					
	Dimensión 3: Adaptabilidad					

16	La gestión comprende las necesidades del personal y los organiza con equidad					
17	La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal					
18	Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente					
19	En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana					

ANEXO 4 RESULTADO DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores de la misión y visión?	88,09	140,403	,604	,781
2. ¿Puede identificar la misión y misión en algún lugar estratégico?	88,02	146,018	,617	,785
3. ¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores de los valores?	87,63	146,179	,604	,785
4. ¿Se siente identificado con los valores impartidos?	88,06	157,156	,087	,806
5. ¿Conoce cuáles son los objetivos de la gestión?	88,00	145,009	,468	,789
6. ¿Se utiliza estrategias pertinentes para la ejecución de acciones?	87,69	152,012	,494	,792
7. ¿El personal en general participa en la elaboración de planes y proyectos?	88,05	157,839	,153	,802
8. ¿Los jefes emplean los medios convenientes para alcanzar las metas?	88,02	140,112	,672	,779
9. ¿En la gestión se fijan metas y objetivos claros?	88,03	142,738	,742	,780
10. ¿Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas?	88,25	141,572	,480	,787
11. ¿Se distribuye los recursos humanos con asertividad a las necesidades laborales?	87,74	145,502	,519	,787
12. ¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?	87,91	147,019	,481	,789
13. ¿Los responsables de la gestión demuestran eficacia en la organización del trabajo?	88,45	153,988	,172	,803
14. ¿La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en su labor?	88,10	143,550	,521	,786
15. ¿La gestión estipula la motivación y asesoría al personal?	87,90	145,457	,605	,785
16. ¿Los jefes delegan autoridad en el personal demostrando confianza?	88,23	161,824	-,076	,817
17. ¿Los funcionarios tienen habilidad y liderazgo para persuadir al personal en el logro de la productividad?	88,07	159,471	-,003	,812

18. ¿Se busca la promoción del desarrollo del personal frente a su trabajo?	88,31	157,676	,033	,812
19. ¿Se brinda reconocimiento al personal por sus logros y buen desempeño laboral?	88,59	152,132	,195	,803
20. ¿En la gestión se mantienen las comunicaciones asertivas?	88,67	164,393	-,143	,825
21. ¿En la gestión se mantiene buenas relaciones interpersonales?	87,71	149,945	,321	,796
22. ¿Los funcionarios promueven el trabajo en equipo?	88,35	143,053	,445	,789
23. ¿En la gestión se realiza la evaluación de planes y proyectos llevados a cabo?	87,63	146,179	,604	,785
24. ¿Se monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal?	88,06	157,156	,087	,806
25. ¿En la gestión se fomenta la reformulación de acciones no logradas?	88,00	145,009	,468	,789

ANEXO 5 RESULTADO DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Es eficiente para realizar sus funciones?	64,77	87,525	,655	,743
2. ¿La infraestructura es el adecuado para una buena productividad?	65,05	95,577	,263	,775
3. ¿La estabilidad laboral influye en el rendimiento de las labores?	64,86	104,102	,116	,778
4. ¿Cuenta con la logística necesaria para la realización de sus funciones?	64,83	97,224	,261	,773
5. ¿Cuenta con colaboración para el cumplimiento de sus funciones?	65,02	97,588	,248	,774
6. ¿La distribución de los recursos es equitativa en las diferentes áreas de la institución?	64,61	95,492	,447	,761
7. ¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?	65,03	93,167	,408	,762
8. ¿Entre compañeros se establecen relaciones de confianza que contribuyen a la eficacia del trabajo?	64,65	97,389	,231	,776
9. ¿Se siente comprometido con el trabajo e identificado con la institución para el cumplimiento de la visión?	64,77	87,525	,655	,743
10. ¿Se siente comprometido con el trabajo e identificado con la institución para el cumplimiento de los valores y políticas?	65,05	95,577	,263	,775
11. ¿La institución valora los altos niveles de productividad laboral?	64,86	104,102	,116	,778
12. ¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	64,34	95,779	,460	,761

13. ¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro de la productividad y de los objetivos institucionales?	64,77	87,525	,655	,743
14. ¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos?	65,05	95,577	,263	,775
15. ¿Los jefes facilitan la utilización de material tecnológico?	64,86	104,102	,116	,778
16. ¿La gestión comprende las necesidades del personal y los organiza con equidad?	64,83	97,224	,261	,773
17. ¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal?	65,02	97,588	,248	,774
18. ¿Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente?	64,61	95,492	,447	,761
19. ¿En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?	65,03	93,167	,408	,762

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIA
1) Planificación	Misión, visión, valores, objetivos	La gestión hace de conocimiento a los trabajadores de la misión y visión	Muy bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Malo (1)
		Puede identificar la misión y misión en algún lugar estratégico	
		La gestión hace de conocimiento a los trabajadores de los valores	
		Se siente identificado con los valores impartidos	
		Conoce cuáles son los objetivos de la gestión	
		Se utiliza estrategias pertinentes para la ejecución de acciones	
		El personal en general participa en la elaboración de planes y proyectos	
		Los jefes emplean los medios convenientes para alcanzar las metas	
		En la gestión se fijan metas y objetivos claros	
2) Organización	División del trabajo, líneas de autoridad, formalización normas y procedimientos	Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas	Muy bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Malo (1)
		Se distribuye los recursos humanos con asertividad a las necesidades laborales	
		Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades	
		Los responsables de la gestión demuestran eficacia en la organización del trabajo	
		La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en su labor	
3) Dirección	Motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo	La gestión estipula la motivación y asesoría al personal	Muy bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Malo (1)
		Los jefes delegan autoridad en el personal demostrando confianza	
		Los funcionarios tienen habilidad y liderazgo para persuadir al personal en el logro de la productividad	
		Se busca la promoción del desarrollo del personal frente a su trabajo	
		Se brinda reconocimiento al personal por sus logros y buen desempeño laboral	
		En la gestión se mantienen las comunicaciones asertivas	
		En la gestión se mantiene buenas relaciones interpersonales	
		Los funcionarios promueven el trabajo en equipo	
4) Control	Evaluación	En la gestión se realiza la evaluación de planes y proyectos llevados a cabo	Muy bueno (4)
		Se monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal	Bueno (3)
		En la gestión se fomenta la reformulación de acciones no logradas	Regular (2) Malo (1)

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIA
1) Eficiencia	Calidad de los servicios, combinación óptima de los recursos	Es eficiente para realizar sus funciones	Muy bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Malo (1)
		La infraestructura es el adecuado para una buena productividad	
		La estabilidad laboral influye en el rendimiento de las labores	
		Cuenta con la logística necesaria para la realización de sus funciones	
		Cuenta con colaboración para el cumplimiento de sus funciones	
		La distribución de los recursos es equitativa en las diferentes áreas de la institución	
		La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal	
2) Eficacia	Nivel de efectividad del trabajo, desempeño laboral, resultado armonioso y articulado entre la tecnología, los recursos humanos y la organización	Entre compañeros se establecen relaciones de confianza que contribuyen a la eficacia del trabajo	Muy bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Malo (1)
		Se siente comprometido con el trabajo e identificado con la institución para el cumplimiento de la visión	
		Se siente comprometido con el trabajo e identificado con la institución para el cumplimiento de los valores y políticas	
		La institución valora los altos grados de productividad laboral	
		En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones	
		En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro de la productividad y de los objetivos institucionales	
		En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos	
3) Adaptabilidad	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios	Los jefes facilitan la utilización de material tecnológico	Muy bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Malo (1)
		La gestión comprende las necesidades del personal y los organiza con equidad	
		La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal	
		Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente	
		En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana	